



Ogólnopolskie branżowe/tematyczne spotkanie sieciujące dla doradców kluczowych OWES

1. Wstęp

W dniach 3-4 grudnia 2018 roku w Hotelu 500 w Tarnowie Podgórnym k/Poznania odbyło się ogólnopolskie branżowe/tematyczne spotkanie sieciujące dla doradców kluczowych OWES. Spotkanie było elementem projektu Forum Aktywności OWES, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.9: Rozwój ekonomii społecznej.

W wydarzeniu udział wzięło 40 osób w tym 25 doradców kluczowych działających przy ośrodkach wsparcia ekonomii społecznej, jak również przedstawiciele/-ki Departamentu Ekonomii Społecznej przy Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Banku Gospodarstwa Krajowego, Stowarzyszenia na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Spółdzielni Socjalnej Poznanianka, Spółdzielni Socjalnej Wspólny Sukces, Spółdzielni Socjalnej Rozwojowo oraz Spółdzielni Socjalnej Negocjator.

Realizatora projektu, Fundację Fundusz Współpracy, reprezentowały: pani Jolanta Kalinowska, pani Marzena Lisiecka-Požoga oraz pani Monika Laskowska-Jakimiec.

Spotkanie było moderowane przez panią Annę Giżycką oraz pana Rolanda Zarzyckiego.

2. Cele spotkania

Cele spotkania objęły:

- wymianę wiedzy wśród doradców kluczowych OWES;
- rozwój współpracy środowiska OWES (sieciowanie);
- prezentację ofert dotyczącej Funduszu Gwarancyjnego (BGK);
- prezentację projektów Krajowy Fundusz Szkoleniowy oraz Znaki Jakości Ekonomii Społecznej i Solidarnej (DES, MRPiPS)
- wymianę doświadczeń i dyskusję dotyczącą wspierania przez OWES podmiotów reintegracyjnych
- zapoznanie uczestników/-czek spotkania z psychologicznym ujęciem problematyki identyfikacji sytuacji kryzysowych w grupie inicjatywnej PES oraz wdrażania narzędzi naprawczych
- zapoznanie uczestników/-czek spotkania z problematyką kwestii pracowniczych w PES
- prezentację trzech modeli współpracy PES z biznesem: w roli kooperanta, w roli franczyzobiorcy oraz w formule dostarczania zamówień podmiotom biznesowym.

3. Program spotkania

Program ogólnopolskiego branżowego/tematycznego spotkania sieciującego dla doradców kluczowych OWES został przeprowadzony zgodnie z wersją zatwierdzoną przez Komitet Sterujący i objął:

dzień pierwszy (poniedziałek, 3 grudnia)

- 11:00 – 11:15 Powitanie – przedstawienie celów i ostatecznego kształtu programu spotkania ustalenie zasad obowiązujących podczas dyskusji i warsztatów.
- 11:15 – 13:00 Warsztat i dyskusja na temat: *Jak zaplanować i wdrożyć usługi o charakterze reintegracyjnym w przedsiębiorstwach społecznych* – prowadzenie warsztatu pan Przemysław Piechocki (Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych oraz) oraz pan Waldemar Hyle (Spółdzielnia Socjalna Poznanianka), w tym:
- funkcje usług reintegracyjnych w PS;
 - zasady opracowania oraz wdrożenia programu i planów reintegracji w PS;
 - współpraca z podmiotami reintegracyjnymi – jak wykorzystać ich doświadczenie i metody pracy?;
 - rola OWES w skutecznej realizacji programu reintegracji, dobre praktyki.
- 12:30 – 14:30 Fundusz Gwarancyjny: prezentacja pani Anety Gierałtowskiej (BGK)
- 15:00 – 16:00 Dyskusja i wypracowanie rekomendacji: *Jak OWES może wspierać podmioty reintegracyjne (KIS/CIS/WTZ/ZAZ)?*. Dyskusja objęła w szczególności takie zagadnienia jak:
- ramy wsparcia dla podmiotów reintegracyjnych w dokumentach
 - wspólne stworzenie listy potrzeb PES reintegracyjnych (np. szkoleniowo-doradczych) na podstawie doświadczeń regionalnych
 - wymiana doświadczeń – wsparcie w poszczególnych regionach, współpraca z podmiotami reintegracyjnymi, korzyści, jakie podmiot reintegracyjny ma ze współpracy z OWES i PS
- 16:00 – 17:00 prezentacja pana Filipa Kołodziejskiego (DES, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej) zagadnień związanych z:
- Krajowym Funduszem Szkoleniowym
 - Znakami Jakości Ekonomii Społecznej i Solidarnej
- 17:00 – 18:45 warsztat z elementami case study: *Jak identyfikować sytuacje kryzysowe w grupie inicjatywnej PES oraz wdrażać narzędzia naprawcze* – prowadzenie pan Marcin Szelka

dzień drugi (wtorek, 4 grudnia)

- 09:00 – 11:00 Panel dyskusyjny i wymiana doświadczeń: *Możliwości współpracy PES z biznesem z udziałem:*
- PES jako kooperant: Spółdzielnia Socjalna Wspólny Sukces, pani Ewa Roman;
 - PES jako franczyzobiorca: Spółdzielnia Socjalna Rozwojowo, pan Tomasz Miara oraz pan Sebastian Gonet;
 - PES jako źródło zamówień dla biznesu: Spółdzielnia socjalna Negocjator, prelegent Piotr Stobniak.



11:15 – 12:45 Warsztat i dyskusja: *Kwestie pracownicze w Przedsiębiorstwach Społecznych* - pan Łukasz Chlebny

12:45 – 13:00 Podsumowanie i wnioski.

4. Relacje szczegółowe (najważniejsze obserwacje / wnioski / rekomendacje)

4.1. Warsztat i dyskusja na temat: *Jak zaplanować i wdrożyć usługi o charakterze reintegracyjnym w przedsiębiorstwach społecznych*

Zarówno prezentacja doświadczeń Spółdzielni Socjalnej Poznanianka, jak i warsztat / dyskusja miały charakter wymiany doświadczeń z doradcami OWES, w której uczestnicy dzielili się swoimi przemyśleniami.

Z czym kojarzy się reintegracja?

Pytanie zadane przez Przemysława Piechockiego było osią, wokół której zbudowany był warsztat dotyczący rozumienia i wdrażania usług o charakterze reintegracyjnym. Odpowiedzi uczestników oscylowały wokół następujących wartości oraz działań:

- komplementarność w działaniu,
- budowanie zespołu,
- podmiotowość,
- podążanie za potrzebami,
- „towarzystwo” w odzyskiwaniu poczucia sprawstwa,
- etapy budowania powrotu do życia.

Pytanie stanowiło punkt wyjścia do dyskusji, która ukazała różnice w sposobach realizacji wsparcia na rzecz podmiotów reintegracyjnych. Część OWES realizuje wsparcie dla kadry i/lub instytucji organizacji prowadzących podmioty reintegracyjne, część realizuje również wsparcie na rzecz uczestników reintegracyjnych PES - jest to uwarunkowane indywidualnymi potrzebami w danej społeczności lokalnej. Działania na rzecz uczestników „reintegracyjnych” PES realizowane są w obszarze animacji oraz edukacji związanej z przedsiębiorczością społeczną.

W trakcie wypowiedzi Pana Waldemara Hyli, prezesa Spółdzielni Socjalnej Poznanianka, który współprowadził warsztat, został poruszony temat sposobów wsparcia pracowników oraz wydatkowania funduszu reintegracyjnego na takie potrzeby jak.: doradztwo prawnika, opieka psychologa (doraźnie), pomoc asystenta do spraw socjalnych (ok 80 godzin), wynagrodzenie z FR łącznie z kosztami pracodawcy, mieszkania wspomagane dla pracowników, odpowiadanie na potrzeby pracowników (z funduszu reintegracyjnego m.in. rehabilitacja, okulary itp., „sieciovki”, węgiel, zakupy żywnościowe, leki, wyprawka dla dzieci, mediacje z wierzycielami), nadwyżka bilansowa (30% na fundusz reintegracyjny).

4.2. Fundusz Gwarancyjny: prezentacja pani Anety Gierałtowskiej (BGK)

prezentacja wykorzystana podczas wystąpienia nt. Bankowego funduszu gwarancyjnego znajduje się w materiałach ze spotkania na stronie projektu.

4.3. Dyskusja i wypracowanie rekomendacji: Jak OWES może wspierać podmioty reintegracyjne (KIS/CIS/WTZ/ZAZ)?

Kontynuacja warsztatu dot. reintegracji - Rekomendacje wypracowane przez uczestników:

(A) Zakres wsparcia powinien być zależny od warunków lokalnych, od podmiotu, który go udziela, oraz od obecności na rynku innych podmiotów wsparcia udzielających; jednocześnie priorytetowo należy koncentrować się na wspieraniu grup inicjatywnych i tworzeniu spółdzielni socjalnych.

(B) Wśród działań na rzecz podmiotów reintegracyjnych rozważyć można:

- (b1) szkolenia otwarte (z katalogu szkoleń; przykładowo: aspekty prawne prowadzenia PS (dla CIS));
- (b2) doradztwo (np. kluczowe, biznesowe, w zakresie doradztwa specjalistycznego, zawodowego, psychologa, pomoc prawna);
- (b3) usługi specjalistyczne (np. prawne);
- (b4) dotacje na założenie PS dla uczestników CIS;
- (b5) pożyczki dla ZAZ (pośrednictwo), a także pomoc przy tworzeniu spółdzielni podmiotów prawnych;
- (b6) wsparcie CIS w zakresie rozwijania działalności para-biznesowej, w związku z kurczącym się wsparciem przedmiotowym;
- (b7) staże dla uczestników/-czek terapii zajęciowej (realizowane w PS lub lokalnym biznesie) - (ustawa umożliwia realizację tego na zasadzie praktyk, natomiast ważne jest, by uczestnicy/-czki mieli możliwość powrotu do WTZ);
- (b8) spotkania sieciujące i rozmowy informacyjne dla ZAZ, CIS, itd.;
- (b9) organizacja targów, w których ZAZ, WTZ, itd. biorą udział;
- (b10) w przypadku WTZ: praca w zakresie animacji z rodzicami.

(C) Rodzaje wsparcia dla podmiotów zakładanych przez podopiecznych podmiotów reintegracyjnych:

- (c1) wsparcie dla całego podmiotu: dostosowane do potrzeb, w tym: aspekty formalne, źródła finansowania, marketing, tworzenie planów, tworzenie biznesplanów, pozyskiwanie dotacji (także spotkania sieciujące w danym sektorze);
- (c2) wsparcie dla kadry zarządzającej podmiotu: szkolenia, wymiana doświadczeń, wizyty studyjne;
- (c3) wsparcie dla członków podmiotu: spotkania grupowe i informacyjne (np. dotyczące przedsiębiorczości, rynku pracy), materiały edukacyjne, spotkania indywidualne (np. doradztwo zawodowe), wsparcie finansowe, szkolenia (np. podnoszenie kompetencji zawodowych).

(D) Rekomenduje się, aby angażowanie podopiecznych podmiotów reintegracyjnych nie oznaczało ich wychodzenia z podmiotu reintegracyjnego, ale by tworzenie PS było jedną ze ścieżek rozwoju w ramach WTZ.

(E) Do rozważenia: tworzenie staży wraz z pracodawcami, w których uczestnik/-czka WTZ bierze udział wraz z opiekunem.

4.4. Wystąpienie pana Filipa Kołodziejewskiego, DES, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

prezentacja wykorzystana podczas wystąpienia nt. Krajowego Funduszu Szkoleniowego znajduje się w materiałach ze spotkania na stronie projektu.

Po wystąpieniu uczestnicy byli zainteresowani czy PS/PES może zlecić OWES ekspertyzę dotyczącą potrzeb w obszarze kształcenia ustawicznego? Odpowiedź: W tej sprawie należy bezpośrednio kontaktować się w tej sprawie z odpowiednim terytorialnie PUP.

Drugim tematem poruszonym podczas wystąpienia przedstawiciela DWS, MRPiPS był system Znaków Jakości Ekonomii Społecznej i Solidarnej.

Prezentacja wykorzystana podczas wystąpienia nt. Systemu Znaków Jakości znajduje się w materiałach ze spotkania na stronie projektu.

4.5. Warsztat z elementami case study: Jak identyfikować sytuacje kryzysowe w grupie inicjatywnej PES oraz wdrażać narzędzia naprawcze?

Część prowadzona metodą warsztatową z szeroką interakcją pomiędzy uczestnikami oraz dyskusją utrzymaną w otwartym i nieformalnym charakterze. Warsztat poprzedzony był ćwiczeniem polegającym na wspólnym budowaniu wierzby (w kilku zespołach zadaniowych), które było punktem wyjścia do dyskusji na temat elementów budowania zespołu, w tym cyklu życia zespołu itp. Następnie prowadzący przeszedł do głównego tematu warsztatu tj. identyfikowania sytuacji kryzysowych i wdrażania narzędzi naprawczych z punktu widzenia psychologa praktyka. Podczas omawiania ww. kwestii rozwinęła się wśród uczestników dyskusja dot. tego czy zaprezentowane sposoby rozwiązywania sytuacji kryzysowych oraz wdrażania narzędzi naprawczych są adekwatne dla grup inicjatywnych czy też dla tej grupy docelowej są one szczególne i inne niż dla pozostałych grup. Uczestnicy spotkania mieli zdania podzielone. Przeważał pogląd, iż mechanizmy psychologiczne są wspólne dla wszystkich, a wybór narzędzia rozwiązywania konfliktu, dla danej grupy czy konkretnej sytuacji w grupie, zależy od dobrego rozeznania problemu i kompetencji osoby odpowiedzialnej za prowadzenie grupy inicjatywnej.

prezentacja wykorzystana podczas wystąpienia nt. Jak identyfikować sytuacje kryzysowe w grupie inicjatywnej PES oraz wdrażać narzędzia naprawcze znajduje się w materiałach ze spotkania na stronie projektu.

4.6. Panel dyskusyjny i wymiana doświadczeń: Możliwości współpracy PES z biznesem

Notatki uzupełniające do poszczególnych tematów wystąpień:



1. PES jako kooperant: Spółdzielnia Socjalna Wspólny Sukces

Pomysł o podjęciu współpracy z biznesem zrodził się ze świadomości i wagi aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz konieczności optymalizacji pracy w sytuacji outsourcingu zadań. W spółdzielni na 28 osób jedynie 3 osoby nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności.

Istotne uwagi i spostrzeżenia prelegentki oraz uczestników spotkania sieciującego odnośnie prezentowanego przykładu:

- w omawianym przedsięwzięciu istotne było/jest włączanie odpowiednich osób w odpowiednim czasie: nie chcemy ryb, tylko wędek;
- kapitał był budowany powoli we współpracy z partnerem biznesowym;
- w przedsięwzięcie zaangażowane były również osoby spoza WTZ;
- wyzwaniem był i pozostaje lokal, w którym prowadzona jest działalność spółdzielni;
- w różne działania zaangażowane są także grupy WTZ – męska i żeńska (sprzątanie szkół, biurowców, autobusów), w tym Wągrowieckie Amazonki;
- negocjowanie kontraktu: - najpierw spółdzielnia sprawdzała się w działaniu, potem ustalała konkretne warunki współpracy poprzez negocjowanie dla siebie indywidualnych zasad. Efekt: partner biznesowy częściowo zatrudnia etatowo, a częściowo, jak w przypadku "wiązek", poprzez oszacowanie limitów liczby wykonanych wiązek/określony czas, np. 1 wiązka = 36 minut.

Plusy współpracy:

- nawiązanie współpracy przebiegało w sposób naturalny (dzięki dobrej komunikacji i chęci współpracy z obu stron) i nie było wynikiem rozpoznania rynku i analizy różnych możliwych modeli współpracy;
- w omawianym modelu współpracy spółdzielnia nie ponosi kosztów zakupu materiałów (wiązek) oraz technologii produkcji – otrzymuje ją od partnera biznesowego (niewielkie koszty inwestycyjne dla spółdzielni);
- zachowanie płynności finansowej spółdzielni dzięki i regularności płatności ze strony partnera biznesowego.

Minusy współpracy:

- w dalszej perspektywie minusem może być uzależnienie od jednego podmiotu i jednego typu biznesu.

2. PES jako franczyzobiorca: Spółdzielnia Socjalna Rozwojowo

Pomysł spółdzielni powstał z potrzeby stałego zatrudnienia osób do prostych prac, wykorzystanie potencjału osób zagrożonych wykluczeniem we Wrześni.

Istotne pytania uczestników spotkania sieciującego odnośnie prezentowanego przykładu:

- kto bierze udział w modelu biznesowym zakładał? – odpowiedź: dwie fundacje
- czy omawiany model biznesowy jest realizowany w oparciu o inicjatywę ze strony biznesu? – odpowiedź: w omawianym przypadku rolę odegrała kwestia interpersonalna, inicjator (od



miesiąca) jest prezesem biznesowej organizacji partnerskiej (franczyzodawcy, którym jest spółka United Chicken);

- kto prowadzi inne punkty sprzedażowe? 10 punktów sprzedażowych prowadzi spółka United Chicken a 1 punkt sprzedażowy spółdzielnia Socjalna Rozwojowo;
- kto jest właścicielem? - odpowiedź: spółka United Chicken;
- czy udało się spełnić warunki SANEPIDU? - odpowiedź: tak
- czy przedsięwzięcie generuje nadwyżkę? odpowiedź: tak

Plusy współpracy:

- minimalizacja ryzyka (franczyzodawca rozwiązuje szereg makro-problemów i daje gwarancje płynności i bezpieczeństwa finansowego).

Minusy współpracy:

- w praktyce nie może to być umowa stricte franczyzowa ze względu na wykluczenie pracowników (np. wyższe koszty personalne, niższa efektywność pracowników) – ten model wymaga więc życzliwości franczyzodawcy.

3. PES jako źródło zamówień dla biznesu: Spółdzielnia socjalna Negocjator

Istotne pytania uczestników spotkania sieciującego odnośnie prezentowanego przykładu:

- jaki rodzaj pracy wykonują pracownicy/e spółdzielni?. Odpowiedź: pracownicy/e obsługują punkty sprzedażowe, zajmują się obsługą klienta; wysyłkami i przygotowaniem towaru (w okresie zimowym zwiększa się liczba wysyłek; po sezonie wysyłki na sezon w kwietniu (umowy o pracę);
- czy wysyłkowo działacie dla klienta detalicznego? tak, ale np. zdarzyło się, że ktoś zrealizował zamówienie hurtowe „wyklikując” cały asortyment;
- w oparciu o jaki asortyment działa spółdzielnia: odpowiedź: w 90% w oparciu o asortyment własny.

Plusy współpracy:

- szybka konwersja produktu na kapitał;
- wypracowane zostały stanowiska dla różnych osób z niepełnosprawnościami – jesteśmy elastyczni i to jest wygodne dla spółdzielców;
- pomimo „pustych przebiegów” pracownicy są pewni zatrudnienia.

Minusy współpracy:

- nie ma dużych zastrzyków gotówki (ze względu na sprzedaż detaliczną oraz minimalizowanie ryzyka).

Film wykorzystany podczas wystąpienia Spółdzielni Socjalnej Wspólny Sukces znajduje się w materiałach ze spotkania na stronie projektu

Prezentacja wykorzystana podczas wystąpienia Spółdzielni Socjalnej Rozwojowo znajduje się w materiałach ze spotkania na stronie projektu

Prezentacja wykorzystana podczas wystąpienia Spółdzielni Socjalnej Negocjator znajduje się w materiałach ze spotkania na stronie projektu

4.7. Warsztat i dyskusja: Kwestie pracownicze w Przedsiębiorstwach Społecznych

Część prowadzona metodą warsztatową przez osobę o dużym doświadczeniu (były pracownik urzędu skarbowego, LGD, spółki w Bałtowie, radca prawny). Warsztat prowadzony w sposób aktywny, oparty min. na odgrywaniu ról. Temat wiodący: Kwestie związane z formami zatrudnienia oraz obowiązkami pracowniczymi.

Poniżej zestawienie niektórych poruszanych kwestii szczegółowych:

Do grudnia 2015 była możliwość potwierdzenia stosunku pracy na piśmie do końca pierwszego dnia pracy, od 01.09 2016 umowa o pracę powinna być z datą o 1 dzień wcześniej.

Badania lekarskie: ważność badań jest z reguły od 1-3 lat, badania kosztują ok 100zł, zawsze płaci pracodawca, Po okresie 30-dniowego zwolnienia muszą być wykonane badania bilansowe, szkolenie bhp, szkolenie stanowiskowe – osoba uprawniona z podmiotu, zawarcie umowy wg statutu, oraz regulaminu wynagradzania (2520zł brutto, brutto – należy sprawdzić jak wygląda regulamin wydatkowania środków)

Umowa między Stowarzyszeniem a członkami Zarządu - musi być pełnomocnik Walnego zebrania członków do podjęcia tej czynności prawnej; powinna również być wskazana w uchwale z Walnego kwota wynagrodzenia dla członka Zarządu.

Kto może być pełnomocnikiem? Np. członek zarządu, księgowa

Umowa na okres próbny uprawnieniem a nie obowiązkiem pracodawcy: prawo pracy nie ogranicza terminu zawarcia umowy na okres próbny (najlepiej 1 do 3 miesięcy), chyba, że charakter pracy powoduje przyjęcie innego rozwiązania.

Terminy wypowiedzenia: okres zatrudnienia do 6 miesięcy – 2 tygodnie wypowiedzenia; okres zatrudnienia 6-3 lat – 1 miesiąc; okres zatrudnienia ponad 3 lata – 3 miesiące; w przypadku umów na czas nieokreślony wymagane jest uzasadnienie. Przy umowie na czas określony nie ma obowiązku uzasadnienia. Okres wypowiedzenia liczy się od następnego tygodnia/miesiąca po wręczeniu wypowiedzenia.

Wypowiadanie umów jest możliwe tylko jeśli pracownik jest w pracy! Powinno być potwierdzone na piśmie „otrzymałem” lub w obecności świadka. Może być notatka służbowa.

Urlop bezpłatny – nie można wypowiedzieć umowy o pracę. Nie można też liczyć w Projekcie miejsca pracy jako utrzymanego miejsca pracy podczas przebywania pracownika na urlopie bezpłatnym.

Przyczyny zwolnienia pracownika z umową na czas nieokreślony: likwidacja zakładu, stanowiska, wypowiedzenie zmieniające, utrata zaufania (nie może być przesłanką samoistną), reorganizacja zakładu pracy.



Wypowiedzenie dyscyplinarne: alkohol, kradzież, nieuzasadniona absencja, działanie na szkodę, brak podporządkowania, wewnętrzne regulaminy, rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, utrata uprawnień (np. utrata prawa jazdy w przyp. kierowcy). Jest 30 dni na reakcję od momentu kiedy pracodawca dowie się o czynie pracownika.

Działanie na szkodę – co ze szkodą do której doszło? Odpowiedzialność za szkodę jest uzależniona od jej charakteru: Zaniedbanie – 12-krotność miesięcznego ostatniego wynagrodzenia; Działanie umyślne – do pełnej wysokości szkody; W sytuacji kiedy jest ubezpieczenie – wszystko zależy od wysokości ubezpieczenia i wysokości szkody. Art 61a Prawo postępowania przed sądami administracyjnymi – szkoda wizerunkowa

Wynagrodzenie pracownika: Pracownik musi otrzymać wynagrodzenie tj. mieć zaksięgowane na koncie lub w gotówce wynagrodzenie do 10 dnia kolejnego miesiąca.

Jak jest w przypadku NGO?

Nie ma preferencji w przyp. regularnych umów o pracę.

Stowarzyszenie, które prowadzi działalność gospodarczą (prowadzi żłobek -obecnie żłobki podlegają pod MRPiPS), mając wpis do rejestru przedsiębiorców otworzyło restaurację - po 1 miesiącu zabrakło pieniędzy. Przy przekazaniu środków finansowych należy zapłacić podatek CIT, chyba że przekaże się pieniądze na cele statutowe. Z konta ogólnego nie możemy wspomagać konta gospodarczego!

Kto może zostać pracodawcą? - Osoby które nie były skazane prawomocnym wyrokiem, za umyślne przestępstwo karno-skarbowe.

Okresy przedawnienia: ZUS – składki 10lat; Kwestie skarbowe – 5lat (de facto po 7 latach); od 2019r. okres przechowywania dokumentacji pracowniczej (w formie elektronicznej 10 lat), warto nadal przechowywać dokumenty w formie papierowej.

Obecnie można wprost zatrudniać członków Zarządu w stowarzyszeniu.

Rezygnacja z funkcji członka zarządu następuje z dniem dostarczenia rezygnacji do Zarządu.

W sytuacji niezgodności Zarządu w zakresie akceptacji sprawozdania finansowego niezbędne jest złożenie pisemnego zdania odrębnego.

Prezentacja wykorzystana podczas wystąpienia nt. Kwestie pracownicze w Przedsiębiorstwach Społecznych znajduje się w materiałach ze spotkania na stronie projektu

Dokumentacja zdjęciowa

